

творить эту потребность и результат (удовлетворение потребности). Наиболее эффективно это «включение» для студенческой молодежи проходит средствами педагогических технологий, которые способствуют формированию социально-активной позиции личности.

### **Библиографический список**

1. *Интернет - портал* Правительства Российской Федерации: [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.government.ru/content/governmentactivity/rfgovernmentdecisions/archive/2008/11/17/2982752.htm>
2. *Менеджмент* в России и за рубежом – Теория и практика финансового анализа, инвестиции, менеджмент, финансы, журналы и книги... (Емельянов А.Л. «Уровни профессионализма в управленческой деятельности») [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/1998-5/07.shtml>
3. *Социальный проект* для творческих людей «Объединение Творческих Натур». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.vlivkor.com/2008/09/03/vospitatelnye-vozmozhnosti-socialno-znachimojj.html> -
4. *Гиль С.С.* Педагогика поддержки инициатив молодежи [Текст] / С.С. Гиль - М.: Социальный проект, 2003. 492с.
5. *Тетерский С.В.* Социальные инициативы детей и молодежи: поддержка общества и государства [Текст] / С.В. Тетерский - М.: РЕГЛАНТ, 2003. – 214с.
6. *Шилова М.И.* Социализация и воспитание личности школьника в педагогическом процессе [Текст] / М.И. Шилова // Учебное пособие: Изд. второе, переработанное и дополненное. - Красноярск: РИО КГПУ, 2002. - 218с.

**О.А. Золотко**

*Психиатрическая больница №7, г. Екатеринбург*

### **СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ НА ОСНОВЕ РЕФЛЕКСИВНОГО МОНИТОРИНГА**

Современное состояние социальной работы в медицинских учреждениях, характеризуется активным внедрением инновационных технологий в процесс развития специалистов. Социальная служба ГУЗ СО «Психиатрической больницы №7» не может быть в стороне от этих позитивных изменений. В настоящее время одной из значимых проблем, стоящих перед отечественной наукой и социальной практикой, является повышение уровня профессионализма специалистов по социальной работе, развитие их компетенций посредством сопровождения профессионального развития. Актуальность темы обусловлена рядом обстоятельств, прежде всего, необходимостью осмыслить возможности личност-

но-профессионального развития специалистов по социальной работе, определением значимости их опыта в процессе самодвижения к профессиональному и личностному росту, необходимостью повышения профессионализма. Нужна такая модель развития компетентности специалиста по социальной работе, при которой основной точкой приложения сил социальной службы, как контролирующего органа учреждения, являлись бы задача, заключающаяся в сопровождении.

Прежде всего, определим, что же такое «психологическое сопровождение». Согласно «Словарю русского языка», сопровождать — значит следовать рядом, вместе с кем-либо в качестве спутника или провожатого [7]. Цель сопровождения — полноценная реализация профессионального потенциала личности и удовлетворение потребностей субъекта деятельности. Главное — помочь человеку реализовать себя в профессиональной деятельности. Сопровождение профессионального развития – это базис для обеспечения успешной специализации, одним из механизмов которой на уровне самоуправления и рефлексивного управления выступает мониторинг формирования компетентности будущего специалиста по социальной работе.

Рефлексивный мониторинг формирования профессиональной компетенции специалиста по социальной работе (социальной компетенции) – это регулярное и системное отслеживание динамики профессионального развития субъекта в форме рефлексивной, самооценочной деятельности в процессе творческого освоения им самостоятельно конструируемого и осваемого содержания своего труда. Это механизм сбора, обработки, анализа и использования информации о состоянии объекта и процессе формирования его профессиональной компетенции на всех уровнях и этапах управления [1].

Социальная компетентность – это способность понимать потребности клиента и создавать условия для их разумного удовлетворения, способность сознательно планировать его коррекцию и вхождение в изменившиеся условия жизни, в соответствии с материальным достатком семьи, способностями клиента и социальной ситуацией [5].

При этом отметим, что сами понятия «компетенция», «компетентность» и производное «компетентный» широко использовались и ранее – в быту, литературе, его толкование приводилось в словарях. Так, например, в «Кратком словаре иностранных слов» приводится следующее определение [4]: «компетентный (лат *competens, competentis* надлежащий, способный) – знающий, сведущий в определенной области; имеющий право по своим знаниям или полномочиям делать или решать что-либо, судить о чем-либо» [3].

Дж. Равен определяет понятие компетентности как специфической способности, необходимой для эффективного выполнения конкретного действия в

конкретной предметной области, и включающей узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия [6]. Дж. Равеном дается и первое развернутое толкование феномена компетентности, состоящей, по мнению автора, «из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга... некоторые компоненты относятся скорее к когнитивной сфере, а другие - к эмоциональной... эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения». Как подчеркивает автор, сущность всех видов компетентности заключается в том, что они являются «мотивированными способностями», проявляющимися в личностно значимой для субъекта деятельности, причем ценностный аспект является решающим при определении компетентности. В этой же работе ученый приводит 37 видов компетентностей, среди которых: тенденция к более ясному пониманию ценностей и установок по отношению к конкретной цели, эмоциональное отношение к деятельности, готовность и способность к самообучению, уверенность в себе и адаптивность, некоторые характеристики мышления (в частности, привычка к абстрагированию, критичность, реакция на существующую проблему), готовность к инновациям и способность к принятию решений, способность к коллективной деятельности и др. [6].

Показатели профессиональной компетенции позволяют изучить различные стороны личности и деятельности специалиста по социальной работе и социального работника на основе диагностического инструментария. Естественным применением в практике сопровождение профессионального развития специалиста по социальной работе является использование обобщенных показателей профессиональной компетенции собранных в технологические карты. Технологические карты рефлексивного мониторинга [5] моделируют целостное содержание профессиональной компетенции и призваны обеспечить актуализацию опыта специалистов по социальной работе и его реструктурирование в процессе социально-профессиональной и профессионально – социальной деятельности.

На основе данных мониторинга происходит гибкое и оперативное управление профессиональным становлением специалистов по социальной работе и социальных работников, на этапе специализации. Мониторинг профессиональной компетенции является информационным ресурсом, обеспечивающим эффективность управления на всех уровнях: при организации управленческих воздействий, взаимодействия специалистов в работе и общении, рефлексивного управления на уровне самореализации и саморегуляции деятельности.

В основе становления и функционирования деятельности специалиста по социальной работе лежат механизмы самоорганизации и саморегуляции. Их

правомерно как относительно самостоятельные функции, обеспечивающие стабильное, динамичное и направленное развитие личности и профессионализма специалиста.

Личные достижения – реальный опыт соискателя в требуемой области, его достижения, скорость и темпы профессионального роста.

Пути самосовершенствования основываются на технологиях развития и саморазвития путем познания себя, тренировки воли, управления эмоциями, формирования умений выйти из кризиса, освоения психотехнологий, сознательного самоограничения.

Рефлексивная культура включает в себя: готовность и способность творчески, по-новому осмысливать и преодолевать проблемные моменты, выходить из внутренних и внешних конфликтных состояний и ситуаций, обретать новые смыслы и ценности, вовлекать и вовлекаться в непривычные системы межличностных и деловых отношений, ставить и решать неординарные профессиональные задачи [2].

Организация рефлексивного мониторинга на основе самооценки процесса саморазвития позволяет выработать собственную программу развития и контролировать процесс ее реализации. Однако быть настоящим профессионалом возможно только уделяя внимание психологическому здоровью и эмоциональному благополучию.

#### **Библиографический список**

1. *Абдуллина О. А.* Мониторинг качества профессиональной подготовки: [Текст] / О. А. Абдуллина // Высшее образование в России. – 1998. – № 3. – С.35.
2. *Варламова Е. П.* Психология творческой уникальности человека (рефлексивно-гуманистический подход) [Текст] / Е.П. Варламова, С. Ю. Степанов, Под ред. Я. А. Пономарева. - М. Изд-во: ИПРАН. 1998. 204 с.
3. *Зимняя И. А.* Социальная работа как профессиональная деятельность [Текст] / И. А. Зимняя // Социальная работа, Вып. №2. – М., 1992 – С. 13.
4. *Краткий словарь иностранных слов* [Текст] / М.: « ГИИНС», 1952
5. *Матрос Д.Ш.* Управление качеством образования на основе новых информационных технологий и образовательного мониторинга [Текст] / Д.Ш. Матрос, Д. М. Полев, Н. Н. Мельникова - М., 1992
6. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация [Текст] / Дж. Равен - М., 2002 – С. 281-296.
7. *Толковый словарь русского языка* [Текст] / С. Ожегов, Н. Шведова – 1992г.